

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡上字第16號

上訴人 黃藍琴

被上訴人 台郡科技股份有限公司

法定代理人 鄭明智

訴訟代理人 趙華得

陳雨平

上列當事人間給付年終獎金事件，上訴人對於民國111年6月28日本院110年度勞簡字第121號第一審判決，提起上訴，本院於民國112年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項及第255條第1項第3款定有明文，此規定於簡易事件上訴程序準用之，同法第436條之1第3項規定亦有明文。查上訴人於原審聲明請求被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）122,205元及其利息（原審卷第9頁），其提起上訴後，變更請求金額為69,201元及其利息（本院卷第309頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、上訴人主張：上訴人於106年1月16日起受僱於被上訴人，原於製造部一處製二課擔任OP技術員，於108年12月至109年2月調任至設計部工作，109年2月至110年4月於製五課擔任OP技術員，於110年4月迄今在製造部二處製一課擔任OP技術員，至今連續5年6個月以上之全勤紀錄。被上訴人於110年2月間全憑製一處製五課股長白育典個人恣意評斷，未予上訴人陳述意見之機會，濫用職權評定上訴人109年度之考績為1

01 A，僅發給上訴人年終獎金6,099元。依被上訴人OP績效考核
02 管理辦法5.7.2規定，考績經評定為2A(含)以下人員，需由
03 課級主管與人員進行改善項目設定並填具於「訪談紀錄
04 表」，單位理級主管簽核畢後於第二月月底前繳回人資部，
05 然被上訴人之課級主管未就上訴人1A考績進行訪談，而僅由
06 股級主管白育典填具訪談紀錄表，自屬違反上開規定。又上
07 訴人之平均目標高於各站別，實際產出之實績亦高於考績5A
08 之員工，上訴人之效率雖低，實質上係遭高目標及等待仕掛
09 (缺料造成停工狀態)所累，且上訴人並已取得2張3A資格
10 認證，被上訴人之考績評定顯違反平等及比例原則，上訴人
11 於109年間無任何工作過失、表現良好且全勤，理應列入3A
12 以上之考績，上訴人之日薪為753元，依被上訴人「2020年
13 高雄廠營運獎金獎勵案公告」第2項第2款獎金計算方式，被
14 上訴人應給付上訴人平均天數100天之年終獎金，扣除被上
15 訴人已給付6,099元，被上訴人應再給付69,201元【 $(753\text{元} \times$
16 $100\text{天}) - 6,099\text{元} = 69,201\text{元}$ 】。爰依兩造間勞動契約、勞
17 動基準法第29條及OP績效考核管理辦法之規定，請求被上訴
18 人給付上訴人69,201元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
19 日止按年息5%計算之利息。

20 三、被上訴人則以：年終獎金並非工資，上訴人於被上訴人之核
21 定薪資及聘僱契約均未約定年終獎金屬工資之一部，被上訴
22 人亦未以任何方式或於求才廣告保證必定發放年終獎金，依
23 被上訴人105年至109年之年終獎金發放說明，被上訴人年終
24 獎金之發放需視盈餘狀況、個人表現及是否在職等條件，自
25 非屬勞工提供勞務之對價，而係被上訴人單方恩惠性給予，
26 上訴人自無請求給付年終獎金之權。縱認上訴人有年終獎金
27 給付請求權，仍須以上訴人工作無過失為前提，然上訴人作
28 業效率不佳，上下半年生產成績皆為同組最後一名，資格認
29 證張數亦僅有2張，與其他僅有2張認證同仁考績分數相同。
30 且上訴人曾遭被上訴人品質稽核單位IPQC發現作業缺失，被
31 上訴人係以上訴人客觀表現進行考核，並依公告方式發放年

終獎金，程序無瑕疵亦無違法。又產業淡旺季差異以及各站
工作內容不同，績效目標設定自應不同，上訴人不得單就目
標數字高於其他站點即主張工作效率優於他人或遭被上訴人
差別對待，上訴人全年度全勤已另發給全勤獎金，自不得列
入考績重複評比。被上訴人業依「2020年高雄廠營運獎金獎
勵案公告」中之「平均考績等第」與「主管調整結果」，於
0至150日之獎金額度內，依上訴人之考績1A發給年終獎金60
99元。年終獎金性質既屬撥發盈餘之恩惠性給予，雇主有完
全裁量權限，縱認上訴人109年之考績評等為3A，亦無考績3
A以上即應發給100日獎金之約定，上訴人不得主張其年終獎
金天數應為100日。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起一部上訴，並聲
明：(一)原判決駁回上訴人後開第二項請求部分廢棄。(二)上開
廢棄部分，被上訴人應給付上訴人69,201元，及自起訴狀繕
本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。被上訴人
則答辯聲明：上訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)上訴人主張其於106年1月16日起受僱於被上訴人，原於製造
部一處製二課擔任OP技術員，於108年12月至109年2月調任
至設計部工作，109年2月至110年4月於製五課擔任OP技術
員，於110年4月迄今在製造部二處製一課擔任OP技術員，其
109年度之考績，經被上訴人評定為1A，並發給上訴人年終
獎金6,099元等情，為被上訴人所不爭執，自堪信為真實。
惟上訴人主張被上訴人之考績評定於程序上有明顯瑕疵，且
違反平等原則及比例原則，其於109年間無任何工作過失、
表現良好且全勤，應列入3A以上之考績，並給予平均天數10
0天之年終獎金等情，則為被上訴人所否認，並以前揭情詞
置辯。

(二)按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之
工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其
所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務

之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法院109年台上字第2386號判決意旨參照）。又人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及雇主人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院108年台上字第890號判決意旨參照）。是雇主對勞工所為之績效考核屬雇主經營自治管理之核心事項，如無判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵等情事，司法機關自當尊重雇主所為之專業判斷，而不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。查依被上訴人OP績效考核管理辦法1.1規定：「本公司為考核OP員工之績效，作為調整薪資、核發獎金、獎懲、調職、升遷、退職等之依據，除了依公司工作規則第八章有關規定辦理外，特訂定本辦法。」（下稱系爭辦法，本院卷第99頁）。另依被上訴人「2020年高雄廠營運獎金獎勵案公告」（下稱系爭獎金公告）說明二、營運獎金規則如下：「凡符合下列條件者，依2020年H1及H2考核取『平均考核等第』給予相對應的獎金天數，發予2020年營運獎金。(1)有2020年績效考核成績之正職人員。」。系爭辦法及系爭獎金公告均屬勞基法第70條所稱之工作規則，除有無效之情形，如經公開揭示，即當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方應同受拘束。則依前揭規定，被上訴人應對上訴人進行績效考核，並依其考核等第發

給相對應之營運獎金。

(二)上訴人主張其考績經評定為1A，依系爭辦法5.7.2規定，應由課級主管與伊進行改善項目設定並填具「訪談紀錄表」，然僅由股長白育典對伊進行訪談，程序上有明顯瑕疵等語，固有上訴人之訪談紀錄表1紙存卷可按（本院卷第147頁）。然查，依系爭辦法4.2績效考核分數種類規定：「4.2.1 H1及H2考績分數：各部門依部屬半年度表現進行評分，做為H1及H2考績分數。4.2.2 年度考績分數：人資部依據4.2.1考績成績統計後，取平均值做為年度成績。」；5.3規定：績效考核作業共分H1、H2兩個期別進行評核，考核月份分別為7月、次年1月；5.4期末考核規定：「5.4.1 人資部於每年6/10及12/10前發出期末考績等第系統設定通知，各單位主管至OA管理平台績效考核系統依4.3.1考績配比表分配等第人數，再進行期末考核評分。5.4.2 各評分主管於7/7及1/7前至OA管理平台績效考核系統完成評分。評分完成可於OA管理平台績效考核系統內查詢考績等第及分數，做為獎金發放依據。」；5.7.2規定：「考績經評定為2A(含)以下人員，需由課級主管與人員進行改善項目設定並填具於『訪談紀錄表』，單位理級主管簽核畢後於第二月月底前繳回人資部。」（本院卷第99至103頁）。由上開規定可知，H1、H2之考核月份分別為當年度7月、次年1月，人資部應於6月10日、12月10日前發出期末考績等第系統設定通知，由各評分主管於7月7日、1月7日前至OA管理平台績效考核系統完成評分，考績經評定為2A(含)以下人員，需由課級主管與人員進行改善項目設定並填具於『訪談紀錄表』，由單位理級主管簽核後於第二月月底前繳回人資部。可見於進行訪談時，各員工之績效已完成評定，該訪談僅係針對考績經評定為2A(含)以下之人員就改善之項目及目標設定進行訪談，以期該人員檢討改善，並非評定績效前之必要程序，亦不因嗣後未依該規定進行訪談影響已完成績效評定之效力。本件上訴人H1之績效依系爭辦法4.2之規定於109年7月7日前完成評分

01 後，始由股長白育典於109年8月4日就考核之結果與上訴人
02 進行訪談，此觀諸證人白育典亦證稱伊在被上訴人公司擔任
03 股長，訪談紀錄表係考績出來之後，對上訴人所做的訪談等
04 語（原審卷第429頁）益明，雖與系爭辦法5.7.2規定需由課
05 級主管進行訪談之規定不合，然此項訪談乃係就考核之結果
06 為後續績效改善及目標設定，對已評定之績效考核不生影
07 響，自難謂被上訴人對上訴人所為之績效考核有何程序上之
08 瑕疵可言。

09 （三）上訴人主張其平均目標高於各站別，實際產出之實績亦高於
10 考績5A之員工，其效率低係遭高目標及等待仕掛（缺料造成
11 停工狀態）所累，且其已取得2張3A資格認證，被上訴人之
12 考績評定違反平等及比例原則，其於109年間無任何工作過
13 失、表現良好且全勤，理應列入3A以上之考績等語。經查，
14 上訴人H1、H2之考績評比各為72分、71分，等級均為1A，被
15 上訴人並提出考績評核表及相關附件，其上詳載評核標準、
16 上訴人之實績及得分、理由&佐證（原審卷第317至397
17 頁）；又上訴人之訪談紀錄表記載「2020年H1表現需改進訪
18 談1. IPQC稽核缺失1件（6/20打痕異常未排除）」，並經上
19 訴人、白育典於訪談表上簽名（本院卷第147頁），而依證
20 人白育典證稱：109年6月20日打痕異常未排除缺失，在被稽
21 核時就告知上訴人，伊有參與上訴人的考績評比，包含認
22 證、效率、平常工作表現等，如當天是伊的班就由伊考評，
23 如果伊休假，會由其他人負責，考績評比之項目於該部門的
24 員工標準均相同，上訴人的考績評核評核標準、理由及佐證
25 之內容是伊提供給課長，訪談紀錄表所載缺失自我省思的描
26 述是伊跟上訴人訪談完，讓上訴人知道自己的缺失，上訴人
27 自己寫的等語（原審卷第429至431頁），並有被上訴人提出
28 製程/產品稽核-不符合報告、教育訓練宣導單、稽核缺失巡
29 檢表可稽，上開表單上記載稽核日期為109年6月20日，不符
30 合事項記載「6/20IPQC於E棟LPSM顯像線，發現6/19夜班左/
31 右列打痕測試板皆有9.5公分等距打痕，該測試板角落也未

01 落實註記線別、作業者及幹部確認簽名，現場未發現有夜班
02 排除異常所投入的二次測試板，夜班作業者未落實排除打痕
03 異常就量產製品，未遵守SOP規範，判定作業面缺失」，作
04 業員為上訴人及洪志信（原審卷第197至201頁）。上訴人雖
05 主張教育訓練宣導單之日期為109年6月16日，不可能預知10
06 9年6月19日夜班發生的缺失，此應為事後補上之文件，而否
07 認有上開缺失；被上訴人則稱教育訓練宣導單之日期為誤
08 載。然查，上訴人有前揭打痕異常未排除之缺失，白育典於
09 稽核時即已告知上訴人，此有白育典前揭證詞可按；白育典
10 於109年8月4日對上訴人進行訪談時，亦再次告知上訴人有I
11 PQC稽核缺失1件（6/20打痕異常未排除），並經上訴人於該
12 訪談紀錄表上簽名，上訴人空言否認有該項缺失，自不足
13 採。另上訴人於訪談紀錄表缺失自我省思的描述亦親自書寫
14 「產出效率不佳，後續作業機台為LPSM前處理，目前設定產
15 出目標為65L/班」。再者，上訴人於110年2月8日以通訊軟
16 體LINE詢問白育典其考績等級及年終之事，經白育典回覆
17 「…下半年度的考績評比你的分數還是比別人落後所以只得
18 1A，這是綜觀你整體表現，還記得上半年度你在油顯作業
19 時，就已經顯得手忙腳亂，舉凡混料、卡板、少張數、後段
20 收料仕掛堆積、機台操作及機台保養的不熟悉等，怕你不知
21 道要領還刻意讓鈺峯去指導你改正你的作業方式，但你仍不
22 願接受別人的指導，一樣照自己的模式作業，讓與你搭配作
23 業的人都無法接受也不願和你一起作業，而你呈現出來的品
24 質還有產品都比別人差，在在都顯示出你無法很完全的勝任
25 所指派的工作…考量你的工作能力故調整把你調去比較簡單
26 的前處理作業，但我看到的是，你都一直守在收料室，等著
27 料收完包起來就沒事坐在那邊，做著簡單的工作，也不會積
28 極的想來前面放料段學習，連到前處理在保養時你也不會，
29 藥的比例打錯、弄到藥流到整個地面…這樣的表現都是我看
30 在眼裡的，請問在別人表現都優於你的時候，我該如何
31 做？…在自己能力不足時，是不是應該多充實自己以力求進

步的表現，把品質和產量做出來，積極的去學一些技能…在你對公司有貢獻時，一定就會有好成績」，上訴人回稱「感謝您！我會多加努力，請您多指教，做錯不妨提醒我。」

（原審卷第33、35頁）。可見上訴人工作上確有缺失，產出效率不佳，其工作能力及表現不盡理想，被上訴人考核其工作效率、資格認證站別數、品質及綜合素質（包含出勤、專職技能、基本能力、人員搭配協調性等）給予如考績評比所示之分數及等級1A之考績，難認有何出於恣意、濫用職權之情。至於上訴人主張被上訴人對其所為之考績評定有違反平等原則及比例原則云云，然雇主本得就產業淡旺季差異以及各站工作內容不同，設定不同之績效目標，並得就員工之工作表現、貢獻程度、辦事勤惰及未來前瞻性等整體表現為綜合評比，此屬於雇主對於受僱勞工人事管理之方法，其所作成專業性及屬人性評定本具有一定之裁量權限與判斷餘地，尚難謂其考績評定有何違反平等原則及比例原則之情事，法院對該考核結果自當予以尊重，無從介入審酌。從而，上訴人主張其於109年間無任何工作過失、表現良好且全勤，應列入3A以上之考績，被上訴人應依系爭獎金公告之獎金計算方式，給付上訴人平均天數100天之年終獎金，即非有理。

六、綜上所述，上訴人主張其考績應列入3A以上，請求被上訴人給付100天之年終獎金69,201元及其利息，難認有理由，不應准許。原審判決上訴人敗訴，核無不合，上訴人指摘原判決不當，求為廢棄改判，為無理由，其上訴應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 4 月 21 日

勞動法庭 審判長法官 洪培睿

法官 葉晨暘

01

法 官 鍾淑慧

02 以上正本係照原本作成。

03 本判決不得上訴。

04 中 華 民 國 112 年 4 月 21 日

05

書記官 吳紫瑄